



International
Labour
Organization

Decent Work in
Garment Supply
Chains Asia

► Moving the needle: Gender equality and decent work in Asia's garment sector

Rangkuman eksekutif dan rekomendasi

Dipublikasikan Maret 2021



Copyright © International Labour Organization (ILO) 2021

First published 2021

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

ISBN 978-922-0340-75-2 (PDF)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

This report has been prepared for the ILO's Decent Work in Garment Supply Chains Asia project with the financial support of the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida).

All photos: © ILO

Printed in Thailand

► Tinjauan sektor: Masa depan yang tak pasti bagi para pekerja perempuan

Sebelum pandemi COVID-19 terjadi, industri garmen, tekstil dan alas kaki (GTF) di Asia dan Pasifik memiliki nilai ekspor sebesar US\$601 miliar, mewakili 60 persen dari nilai industri ini secara global (ILO 2019g).

Pada tahun 2019, kawasan ini mempekerjakan kira-kira 65 juta pekerja sektor garmen, termasuk yang bekerja di sektor formal dan informal (ILO dan BFC 2020). Jumlah ini adalah sekitar 75 persen dari pekerja sektor GTF di seluruh dunia (ILO dan BFC 2020) dan proporsi yang cukup signifikan dari sekitar 453 juta pekerjaan yang berhubungan dengan rantai pasok global (ILO, Better Work dan Cornell University 2020; ILO 2016b). Di kawasan ini, lapangan kerja di sektor GTF sekitar 3-4 persen dari total pekerjaan, dibandingkan dengan proporsi kerja sektor ini sebesar 1.6 persen di kawasan-kawasan lainnya (ILO 2016b).

Di tingkat regional, dalam beberapa dekade terakhir, sektor ini dikembangkan dengan menggunakan model tenaga kerja yang dibayar murah, berketerampilan rendah dan sebagian besar adalah pekerja perempuan untuk pasar-pasar utamanya ke Amerika Serikat, Eropa dan Jepang, meskipun Republik Rakyat Tiongkok kini menjadi salah satu pasar terbesar untuk garmen. Di tingkat global, diperkirakan 80 persen pekerja sektor garmen adalah perempuan (Clean Clothes Campaign, n.d.). Secara keseluruhan, 35 juta perempuan bekerja pada sektor GTF di Asia dan Pasifik (ILO, Better Work dan Cornell University 2020). Di Asia, hanya di India dan Pakistan sektor garmen mempekerjakan mayoritas pekerja laki-laki meskipun dalam beberapa tahun terakhir proporsi pekerja perempuan bertambah. Sektor ini secara tidak langsung menafkahi jutaan keluarga, masyarakat dan bisnis terkait di luar dari pusat-pusat pabrik garmen berada.

Dalam beberapa dekade terakhir perdebatan yang terjadi termasuk di kalangan peneliti feminis adalah seputar keseimbangan di manufaktur garmen yang berorientasi ekspor, tentang dampak positif dan buruk dari pekerjaan formal terhadap status perempuan:

- Beberapa aspek positif yang seringkali disoroti termasuk peluang yang diberikan kepada perempuan dalam situasi dimana tidak ada jaring pengaman sosial, dan ketika alternatif utama dari pekerjaan informal menawarkan prospek yang jauh lebih buruk. Yang juga berkaitan dengan pekerjaan semacam itu adalah perbaikan dari rasa percaya diri dan otonomi sosial dan finansial (Kabeer 2004), bersama dengan akses terhadap perlindungan pekerja dan tunjangan yang dibayarkan (misalnya cuti melahirkan/maternitas) yang biasanya diberikan untuk pekerjaan formal—meskipun seringkali memiliki berbagai tingkatan penegakan. Namun, agar pekerja dapat memilih pekerjaan mereka, mengembangkan potensi mereka seutuhnya dan menikmati keuntungan ekonomi yang berhak mereka dapatkan, kesetaraan dan non-diskriminasi adalah hal yang harus ditegakkan (ILO 2019a).
- Dampak negatif yang terdokumentasikan diantaranya adalah:
 - rendahnya upah dan kesenjangan upah karena gender (meskipun terjadi peningkatan upah minimum dan komitmen pemerintah untuk keadilan upah dalam beberapa tahun terakhir);
 - jam kerja yang panjang;
 - diskriminasi sistemik (termasuk atas dasar kehamilan);

- kurangnya kebijakan dan program yang memadai untuk mengatasi beban ganda dari pekerjaan berbayar dan tidak berbayar yang dilakukan sebagian besar oleh perempuan
- pelecehan dan kekerasan berbasis gender¹ di tempat kerja;
- peluang pengembangan dan pemajuan keterampilan yang terbatas; dan
- hambatan-hambatan dalam berpartisipasi dalam kepemimpinan dan pembuatan keputusan di seluruh tataran.

Setelah gangguan terhadap ekonomi global akibat pandemi COVID-19 yang sangat berdampak buruk pada rantai pasok garmen di seluruh dunia, prospek perempuan di sektor ini di masa depan saat ini tidaklah pasti. Pekerja sektor garmen di Asia biasanya kehilangan setidaknya dua atau empat minggu waktu kerja, dan hanya tiga dari lima pekerja dipanggil kembali bekerja di pabrik (ILO, Better Work dan Cornell University 2020). Diperkirakan jutaan pekerjaan sektor garmen hilang karena disrupsi atau gangguan ini. Jutaan mungkin akan hilang pada gelombang ke dua hilangnya pekerjaan karena brand global mencari upaya untuk mengurangi harga, mengurangi pesanan dan menunda pembayaran ke pemasok (Anner 2020).

Pandemi ini semakin memperburuk disparitas dan dinamika gender di sektor ini di Asia (ILO, Better Work and Cornell University 2020). Mengingat sebagian besar mereka bekerja di pekerjaan berketerampilan dan berupah rendah, perempuan-perempuan di sektor ini terdampak secara disproporsional oleh kehilangan pekerjaan. Mereka juga menghadapi tanggungjawab yang meningkat untuk melakukan pekerjaan perawatan yang tidak berupah di dalam rumah tangga, tingkatan stress yang tinggi, semakin meningkatnya kekerasan berbasis gender, kemiskinan yang semakin meningkat, dan tingginya lilitan utang karena membantu keluarga yang kehilangan pendapatan. Karena kelangkaan pekerjaan di dalam perekonomian yang lebih luas sebagai akibat dari pandemi, banyak perempuan di sektor ini menghadapi kemungkinan pekerjaan formal mereka di sektor garmen diambil alih oleh laki-laki.

Satu pertimbangan penting dalam konteks ini adalah akselerasi dampak jangka panjang dari pandemi yang mungkin terjadi pada setiap sektor yang melakukan restrukturisasi dan peningkatan teknologi termasuk digitalisasi dan otomasi (ILO 2020g). Sampak perkembangan yang sama terjadi pada konteks Asia, isu utama yang muncul adalah hubungan antara pengembangan teknologi dan kemungkinan tren menuju defeminisasi angkatan kerja. Penelitian ILO memang menyiratkan hubungan antara kemajuan teknologi dan defeminisasi angkatan kerja sektor garmen (Kucera dan Tejani 2014).

Karena para pelaku di sektor ini mencoba melihat hingga ke periode pemulihan pasca pandemi, masukan dari para pemangku kepentingan dalam menyiapkan makalah ini menunjukkan bahwa suara dan representasi perempuan hingga saat ini hampir tidak ada dari proses pengambilan keputusan dan dialog sosial yang relevan. Ini tidaklah mengejutkan, mengingat perempuan dalam peran kepemimpinan dan pengambilan keputusan sangat kurang terwakili baik di organisasi serikat pekerja, pemberi kerja, manajemen pabrik dan lembaga-lembaga sektor lainnya serta lembaga-lembaga dunia kerja. Hasil temuan dari survei CARE International (2020a) di 30 negara, dengan pengalaman langsung lembaga ini di lapangan dan basis bukti, semakin menunjukkan bahwa sebagian besar komite nasional yang dibentuk untuk menanggapi COVID-19 tidak memiliki representasi yang setara dari laki-laki dan perempuan.

Konsekuensi dari kurangnya suara dan representasi adalah prioritas dan kebutuhan khusus jutaan pekerja perempuan di sektor garmen (dan lainnya) yang cenderung terabaikan saat keputusan dibuat dan ini akan mendatangkan beban pada kehidupan mereka. Situasi ini berkaitan dengan berbagai faktor

¹ Kekerasan terhadap perempuan didefinisikan oleh Deklarasi PBB mengenai Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan sebagai "tindakan kekerasan apapun yang berbasis gender yang menimbulkan, atau mungkin menimbulkan cedera fisik, seksual dan psikologis atau penderitaan perempuan, termasuk ancaman tindakan seperti itu, pemaksaan atau pengurangan secara sewenang-wenang dari kebebasan, baik yang terjadi di depan umum atau dalam kehidupan pribadi". Deklarasi ini menyatakan bahwa kekerasan itu termasuk "pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja, pada lembaga pendidikan dan dimanapun" (Cruz dan Klinger, 2011).



misalnya pengaruh norma-norma sosial yang diskriminatif yang mengesampingkan perempuan dari pembuatan keputusan dan kemiskinan waktu yang dialami oleh sebagian besar perempuan karena beban kerja perawatan tak berbayar yang disproportional.

Tantangan gender yang sudah terjadi di industri garmen Asia akan semakin buruk karena dampak yang ditimbulkan oleh semakin cepatnya krisis iklim. Tiga dimensi yang saling terhubung disoroti berkaitan dengan keberlanjutan lingkungan dan perubahan iklim, saling berhubungannya dengan gender, dan masa depan industri garmen pada masa pasca COVID-19.

- Pertama, perubahan iklim akan menimbulkan dampak yang aktual dan potensial terhadap industri dan terutama pekerja perempuan. Misalnya stress akibat panas sudah semakin memburuk di berbagai kawasan terhadap kesehatan dan kesejahteraan para pekerja perempuan, keluarga dan masyarakat, diantaranya semakin memperburuk beban pekerjaan perawatan tak berbayar yang dilakukan perempuan (ILO. 2019i).
- Kedua, industrinya sendiri yang merupakan salah satu industri yang paling bertanggungjawab dalam menimbulkan polusi di planet ini, akan berdampak pada perubahan iklim dan lingkungan, menimbulkan sumber emisi besar dunia dan merupakan konsumen dan kontaminator penting dari sumber air yang seringkali rentan.

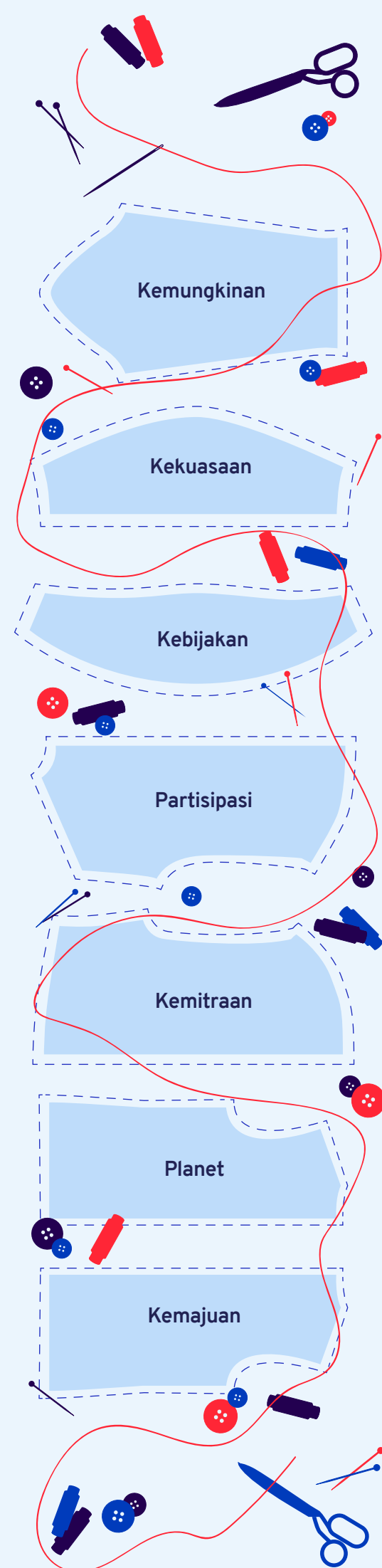
- Ketiga, industri fashion global “budaya fashion cepat/buang” memengaruhi tekanan terhadap lingkungan yang berpengaruh pada keberlanjutan termasuk limbah yang seharusnya tidak timbul. Beberapa studi terkini menemukan bahwa semakin banyak konsumen di Eropa dan Amerika Utara yang memandang keberlanjutan produk yang mereka beli sebagai faktor penting dalam keputusan pembelian (Granskog et al. 2020).

Pada saat yang bersamaan, sejumlah hambatan untuk perubahan muncul. Tantangan yang pertama dan penting untuk diperhatikan adalah dinamika kuasa dari penentuan harga, pembelian dan model kontrak yang ditentukan dari brand di sektor ini. Insentif di seluruh sektor ini dibuat sedemikian rupa sehingga menimbulkan kondisi “race to the bottom” yang dicirikan oleh rendahnya upah, keuntungan yang tipis, angkatan kerja yang informal “berada di luar pengamatan” dan yang rentan mengalami hubungan kerja sub-kontrak yang jumlahnya sangat besar, dan rendahnya kesadaran di kalangan konsumen akan biaya sesungguhnya dari garmen yang mereka beli (kampanye konsumen dengan profil tinggi di pasar-pasar Barat).

Pandemi COVID-19 memiliki kemungkinan semakin memperburuk dinamika-dinamika tersebut. Namun pada saat yang bersamaan menimbulkan peluang-peluang baru dalam sektor ini untuk mendorong perubahan positif terhadap perubahan status perempuan. Di tingkat yang lebih luas, pesan ini disoroti dalam COVID-19 Call to Action in the Garment Industry global, yang dikembangkan oleh International Organisation of Employers (IOE), International Trade Union Confederation (ITUC) dan IndustriALL Global Union), dan dikoordinir oleh ILO. Bersama-sama dengan kerangka global lain yang relevan untuk masa depan sektor garmen global, perjanjian ini menjadi kerangka penting pelibatan berbagai pemangku kepentingan dalam meredam dampak pandemi dan—melalui pembentukan diantaranya, sistem jaminan sosial yang berkelanjutan—menjadi landasan penting untuk industri garmen yang lebih adil dan berketahanan (ILO 2020e).

► Menghasilkan momentum perubahan sektor: pesan-pesan utama

Sejak tahun 1970an pertumbuhan sektor garment berorientasi ekspor di Asia diikuti oleh semakin beragamnya



inisiatif untuk mengatasi manifestasi ketimpangan gender yang kuat mengakar dan kurangnya keberlanjutan dari struktur industri.

Dengan menggunakan dasar analisis pembangunan di kawasan ini, serta wawancara yang dilakukan dengan pemangku kepentingan terpilih, makalah ini mengidentifikasi beberapa pesan kunci dalam mendukung tindakan dan sinergi yang semakin kuat untuk mendorong terwujudnya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di rantai pasok sektor garmen di Asia. Ini masuk ke dalam tujuh tema “P” utama: Possibility (for change), power, participation, partnership, planet, policy dan progress.

Possibility (Kemungkinan)

Pandemi telah semakin menyoroti perbedaan kuasa dalam sektor garmen antara brand, pemasok, pekerja dan pengusaha, dan perempuan dan laki-laki. Berbagai komentar dalam konteks ini telah menyoroti bagaimana keseimbangan kuasa dalam model sektor yang ada saat ini condong ke arah brand dan buyer internasional. Sementara pemasok dan angkatan kerja yang sebagian besar perempuan, keluarga dan komunitas mereka menanggung beban utama untuk bekerja dan mengalami kehilangan pendapatan. Perlunya menyeimbangkan ulang dinamika kuasa telah disoroti oleh banyak pemangku kepentingan sebagai hal penting dalam memastikan sektor yang berkelanjutan yang berketahanan, adil dan produktif—dan memberikan kesejahteraan yang adil bagi semua pihak. Pendorong utama dari perubahan itu adalah semakin meningkatnya suara, representasi dan kepemimpinan perempuan di dalam perusahaan, organisasi pengusaha dan pekerja, dan proses dialog sosial di sektor ini.

Power (Kekuasaan)

Seperti yang sudah ditunjukkan oleh pandemi COVID-19, keseimbangan kuasa dalam model bisnis sektor saat ini secara disproportional menguntungkan para buyer yang membatalkan dan mengubah pesannya sementara angkatan kerja yang sebagian besar perempuan, keluarga dan komunitasnya menanggung beban kehilangan pekerjaan dan pendapatan. Mengatur ulang keseimbangan dalam dinamika kuasa rantai pasok dan mengembangkan hubungan yang lebih adil berdasarkan kepentingan bersama dipandang oleh para pemangku kepentingan industri sebagai unsur penting dari model bisnis yang lebih berketahanan, adil dan produktif pasca pandemi.

Policy (Kebijakan)

Elemen penting untuk perubahan transformatif pada sektor garmen adalah memastikan terdapat kerangka kebijakan publik yang efektif, relevan dan berbasis bukti di tingkat nasional, regional dan global. Ini harus diperkuat oleh komitmen pemerintah terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), kerangka Hak Asasi Manusia internasional, standar perburuhan internasional dan komitmen lingkungan internasional. Bidang kebijakan yang relevan berkisar dari kesetaraan gender dan ketenagakerjaan hingga perlindungan perdagangan dan sosial. Kurangnya data sektor yang sistematis, dapat dibandingkan, peka gender dan dipilah berdasarkan jenis kelamin menjadi penghambat utama terhadap pengembangan kebijakan efektif di sektor ini, termasuk yang berkaitan dengan bidang-bidang tematik utama yang diangkat dalam makalah ini.

Participation (Partisipasi)

Penting untuk mengubah posisi pekerja perempuan di seluruh sektor garmen di Asia dalam kondisi “normal” baru pasca COVID-19 dalam menjamin suara, keterwakilan dan kepemimpinan perempuan berada di inti dari dialog, pengembangan kebijakan dan pengambilan keputusan dalam strategi dan rencana masa depan. Prioritas harus diperluas hingga kebijakan dan tindakan-tindakan yang mempercepat gerakan perempuan yang memiliki kualifikasi pada peran-peran kepemimpinan di seluruh tingkatan industri. Juga penting untuk perubahan transformatif menjamin lintas bidang dalam

hal kebijakan dan praktik antara gender dan sumber-sumber diskriminasi lain termasuk ras, disabilitas, etnisitas, status migrasi, usia, status keluarga, status HIV dan orientasi seksual. Memastikan bahwa para pekerja yang paling terpinggirkan di sektor ini merupakan bagian dari pembuatan keputusan penting dalam menjamin tidak ada seorangpun yang tertinggal.

Partnership (Kemitraan)

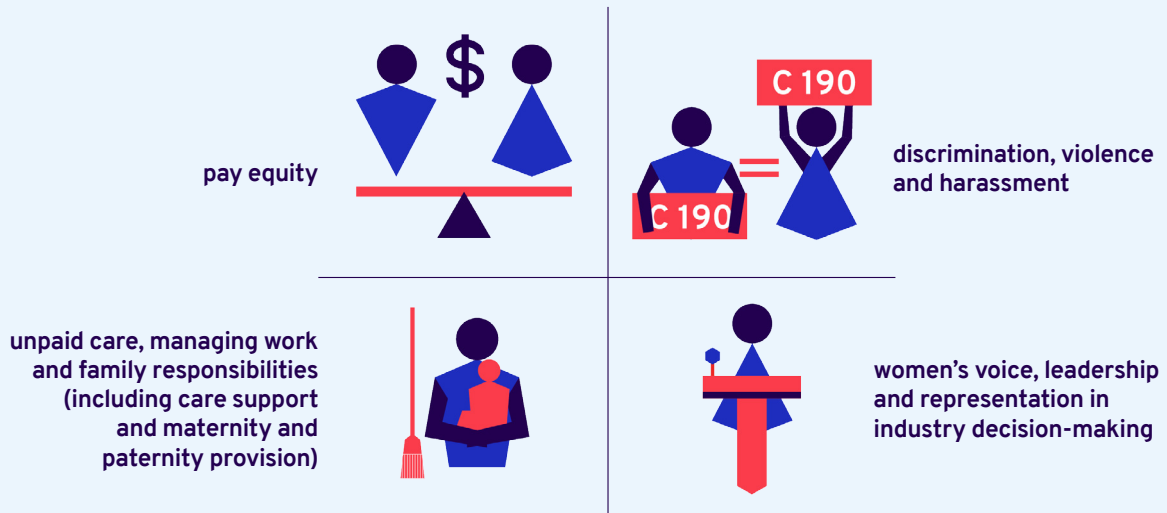
Berbagai faktor yang muncul sebagai faktor penting dalam hubungan yang efektif antara pelaku di sektor ini untuk kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan keberlanjutan lingkungan. Termasuk minat dan tujuan yang sama; inklusi (pemerintah, pembeli, pemasok dan pekerja diantaranya); berbagi kuasa; dan orientasi untuk mendatangkan hasil yang sama-sama menguntungkan. Dialog sosial yang inklusif gender dan tripartisme terbukti sebagai kendaraan utama untuk pengembangan interaksi seperti itu. Penting untuk mengubah situasi secara drastis dalam konteks ini adalah perempuan yang terlibat secara bersama-sama, serta rekan-rekan kerja laki-laki mereka, melalui organisasi pekerja dan pengusaha, organisasi dan jaringan perempuan, asosiasi konsumen, kampanye internasional dan berbagai organisasi lain lintas sektor.

Planet

Banyak pekerja perempuan yang merasakan buruknya dampak perubahan iklim misalnya meningkatnya suhu di tempat kerja dan gangguan-gangguan yang diakibatkan oleh kejadian cuaca ekstrim. Bagi mereka, hubungan antara kesetaraan gender, hak-hak pekerja, perubahan iklim dan keberlanjutan lingkungan merupakan realita setiap hari. Pandemi COVID-19 menjadi peluang untuk semakin mengungkit hubungan dan sinergi itu untuk semakin mempercepat upaya-upaya menuju keberlanjutan lingkungan yang lebih luas dalam produksi tekstil dan garmen. Upaya-upaya semacam ini harus dipandu oleh prinsip-prinsip “transisi yang adil”, dan bertujuan untuk mengurangi jejak lingkungan sektor dengan upaya-upaya seperti produksi yang lebih ramah lingkungan dan ketenagakerjaan di seluruh tingkatan serta berkontribusi pada peningkatan ketahanan, keadilan dan produktivitas dalam sektor (ILO 2015b).

Progress (Kemajuan)

Pada akhirnya aksi adalah yang penting untuk mengubah kondisi secara signifikan menjadi rantai pasok sektor garmen yang lebih berketahanan, adil dan produktif di seluruh kawasan. Perubahan positif akan mengikuti tindakan-tindakan yang dilandasi oleh visi dan kebijakan bersama yang jelas, partisipasi dan kemitraan yang inklusif. International Working Group of the Garment Industry, yang dibentuk oleh Call to Action (lihat di bawah), memberikan titik rujukan penting dalam hal ini. Bahkan di tengah-tengah kemunduran dan tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19, berbagi dan memanfaatkan praktik-praktik baik yang ada, pengalaman dan pelajaran dari berbagai kawasan akan



menjadi kontributor penting dalam memperkuat dampak inisiatif perubahan dan menjaga momentum perubahan sistemik.²

► Ke depan: Berbagai strategi untuk perubahan

“Transformasi tidak akan terjadi secara organik atau oleh langkah-langkah yang sifatnya hanya sementara dan tidak berkaitan”, yang disiratkan oleh laporan ILO yang penting [A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All](#) (2019a). Dari sudut pandang ini, teori perubahan diusulkan untuk memandu kerjasama antar pemangku kepentingan dan aksi lintas kawasan dalam mendorong terwujudnya kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam sektor garmen dengan cara-cara yang selaras dengan upaya untuk menanggapi dampak pandemi COVID-19. Yang juga penting untuk teori perubahan ini adalah:

- Pencapaian keadilan upah di sektor;
- Berakhirnya diskriminasi, pelecehan dan kekerasan;
- Keseimbangan ulang dari perawatan tak berbayar; dan
- Tercapainya suara, representasi dan kepemimpinan yang setara oleh perempuan di seluruh tingkatan sektor.

Rekomendasi-rekomendasi yang diuraikan di bawah ini diusulkan untuk aksi pemangku kepentingan bersama untuk memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh pandemi dalam membentuk dan

² Publikasi ILO yang akan mendampingi laporan ini menguraikan berbagai studi kasus praktik terbaik untuk kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan pada rantai pasok garmen di Asia .

menentukan ulang posisi sektor ini agar menjadi masa depan yang lebih berketahanan, adil dan produktif.

► Rekomendasi

Rekomendasi-rekomendasi berikut bertujuan untuk memberikan dasar dialog pemangku kepentingan dan aksi bersama di tingkat regional dan nasional di dalam rantai pasok garmen Asia. Kesemua ini sangat berkaitan dan saling menguatkan, berupaya untuk: (i) mendukung aksi dari pemerintah, pengusaha, pekerja, LSM, organisasi internasional dan pelaku-pelaku lain, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah; dan (ii) mempertimbangkan keragaman nasional dan mengembangkan berbagai inisiatif yang beragam yang saat ini mulai banyak dikembangkan di seluruh kawasan ini.

Rekomendasi-rekomendasi ini kemudian menjadi dasar bagi pembuatan Peta Jalan yang dipublikasikan bersamaan dengan laporan ini: lihat ILO, *Regional Road Map – Moving the Needle: Gender Equality and Decent Work in Asia's Garment Sector* (2021). Peta Jalan ini memberikan kerangka yang lebih rinci bagi dialog dengan berbagai pemangku kepentingan dan aksi bersama untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam sektor garmen di kawasan ini.

Memprioritaskan dan mendorong aksi pemangku kepentingan bersama di semua tataran sektor ini untuk melanjutkan upaya menangani dampak dari Pandemi COVID-19 sembari pada saat bersamaan meningkatkan kesetaraan gender di sektor garmen di Asia pada jangka panjang.

- Mengungkit COVID-19 Call to Action sektor garmen dalam konteks COVID-19 sebagai kerangka penting untuk upaya-upaya dalam hal ini, terutama di negara-negara Asia yang diprioritaskan oleh International Working Group yang dibuat untuk mendorong dan melakukan koordinasi dari Call to Action.³ Menautkan implementasi Call to Action dengan platform dan kesepakatan internasional yang ada yang mendukung perubahan pada rantai pasok global dan regional.⁴
- Mendorong dan melaksanakan kebijakan, strategi dan inisiatif untuk memastikan komitmen-komitmen kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan menjadi elemen penting dalam respons dan pemulihan dari COVID-19 baik dalam aspek formal dan informal di sektor ini.
- Memastikan praktik pengadaan atau pembelian yang memengaruhi upah dan kondisi kerja di sektor juga dijawab sebagai bagian dari dialog dan inisiatif reformasi sektor yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan.
- Memperkuat kapasitas lembaga-lembaga dunia kerja untuk mengambil langkah-langkah konkrit dan memajukan kesetaraan gender pada sektor garmen.

³ Negara-negara ini adalah Bangladesh, Kamboja, India, Indonesia, Myanmar dan Pakistan.

⁴ Termasuk:

- ILO Centenary Declaration for the Future of Work;
- ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization;
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work;
- Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration);
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights;
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises;
- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment & Footwear Sector; and
- United Nations (UN) Framework for the Immediate Socio-economic Response to COVID-19.

Memprioritaskan perhatian pada pencapaian upah setara untuk pekerjaan dengan nilai setara di seluruh sektor garmen sejalan dengan Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951 (No.100).

- ▶ Memperkuat, memantau dan menegakkan kebijakan dan hukum nasional mengenai upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang setara, serta tingkatan upah minimum sejalan dengan komitmen internasional dan panduan dari standar perburuhan internasional.
- ▶ Memastikan suara, representasi dan kepemimpinan perempuan menjadi pusat dari semua inisiatif dan dialog sosial menyangkut keadilan upah gender dan tingkat upah minimum. Memprioritaskan sektor-sektor yang didominasi oleh pekerja perempuan dalam negosiasi tingkat upah minimum di tingkat nasional.
- ▶ Di tingkat perusahaan/pengusaha, meninjau dan menyesuaikan sistem upah dan gaji untuk memastikan penggunaan evaluasi pekerjaan yang netral gender untuk mengidentifikasi "pekerjaan dengan nilai yang setara".

Memprioritaskan, mengembangkan dan mendukung kebijakan, strategi dan langkah-langkah yang meningkatkan suara, representasi dan kepemimpinan perempuan pada seluruh aspek sektor garmen.

- ▶ Mendorong, memperkuat dan melaksanakan kebijakan, hukum, strategi dan rencana nasional dalam mendorong perempuan dalam kepemimpinan dan manajemen di seluruh tataran, termasuk dalam bisnis (misalnya aturan kuota di tingkat nasional, bila ada).
- ▶ Memulai dan mendorong kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah untuk mendorong suara, representasi dan kepemimpinan perempuan pada proses dialog sosial di seluruh tataran sektor (dari nasional ke tingkat perusahaan), termasuk respons dan pemulihan masa COVID-19 dan perundingan bersama.
- ▶ Membangun kebijakan dan langkah-langkah untuk meningkatkan jumlah dan partisipasi perempuan dalam peran kepemimpinan dan manajemen dalam organisasi pengusaha dan pekerja di sektor, termasuk melalui penentuan kuota atau target gender dan mengatur peluang pengembangan kepemimpinan, pembinaan dan sponsor/dukungan bagi perempuan.
- ▶ Memulai dan mendukung langkah-langkah yang bertujuan meningkatkan jumlah dan partisipasi perempuan di dalam kepemimpinan, manajemen, supervisi dan peran-peran komite bipartit di tempat kerja. Dalam konteks ini, menjawab hambatan-hambatan yang membatasi suara, keterwakilan dan kepemimpinan perempuan, termasuk pengaruh terhadap norma sosial yang diskriminatif, kurangnya perawatan anak yang berkualitas dan terjangkau, kekerasan dan pelecehan, dan kurangnya peluang pengembangan keterampilan.
- ▶ Mendorong munculnya teladan positif bagi perempuan dalam kepemimpinan dan manajemen di sektor garmen serta di perekonomian secara keseluruhan.

Memprioritaskan, mengembangkan dan mendukung kebijakan, strategi dan langkah-langkah untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan di sektor garmen, termasuk kekerasan berbasis gender sejalan dengan Konvensi Kekerasan dan Pelecehan ILO, 2019 (No.190).

- ▶ Memprioritaskan promosi, pelaksanaan dan ratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No.206 sebagai inti dari advokasi dan aksi berbagai pemangku kepentingan di dalam sektor, menautkannya dengan inisiatif-inisiatif untuk memenuhi tujuan tersebut pada masyarakat yang lebih luas.

- Memastikan promosi dan penerapan kebijakan, hukum dan strategi nasional mengenai kesetaraan gender, kekerasan berbasis gender dan kesehatan serta kesejahteraan perempuan, termasuk kesehatan dan hak seksual dan reproduksi yang ada saat ini.
- Memastikan bahwa suara, representasi dan kepemimpinan perempuan menjadi inti dari semua pembuatan keputusan dan dialog sosial mengenai kebijakan dan langkah-langkah yang menyangkut kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan berbasis gender.
- Memastikan organisasi pengusaha dan pekerja paham dan berkontribusi pada pelaksanaan komitmen internasional dan kebijakan serta hukum nasional untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan berbasis gender di dunia kerja.
- Melalui proses dialog sosial melibatkan pengusaha dan pekerja, membuat kebijakan, prosedur, mekanisme pengaduan yang aman, komite tempat kerja, program pelatihan bagi manajer dan penyelia di perusahaan, serta program peningkatan kesadaran pekerja untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender sejalan dengan Konvensi 190 dan Rekomendasi 206.

Memprioritaskan perhatian pada pengakuan, penurunan dan redistribusi tanggungjawab kerja perawatan tak berbayar yang dilakukan oleh perempuan secara disproportional di sektor garmen, sejalan dengan Konvensi Pekerja dengan Tanggungjawab Keluarga, 1981 (No.156) dan Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183).⁵

- Mendorong edukasi dan peningkatan pemahaman publik akan tantangan dan upaya untuk mengubah norma-norma diskriminatif berkaitan dengan peran perempuan dan laki-laki terkait dengan pekerjaan perawatan yang tak berbayar.
- Mendorong dan mempromosikan pelibatan laki-laki pada pekerjaan perawatan tak berbayar.
- Mengembangkan kebijakan, strategi, langkah-langkah dan investasi untuk memastikan layanan perawatan berkualitas dan kerja perawatan yang layak di tempat kerja dan tingkat komunitas dengan menggunakan dialog tripartit dan melibatkan pekerja perempuan.
- Memperluas dan meningkatkan perlindungan dan hak maternitas secara bersama-sama, maupun cuti bagi orangtua dan paternitas, sejalan dengan standar-standar perburuhan internasional.
- Menautkan inisiatif-inisiatif tersebut dengan COVID-19 Call to Action in the Global Garment Industry dan upaya-upaya lain untuk memperluas kebijakan dan perlindungan sosial yang menjawab kebutuhan perempuan, terutama yang berada di situasi informal dan rentan yang semakin diperburuk oleh pandemi COVID-19.

Memprioritaskan, mendorong dan mempraktikkan dialog sosial yang inklusif gender di seluruh tataran termasuk di tempat kerja.

- Memastikan inklusi gender nyata, substantif dan ditempatkan dalam langkah-langkah yang sistematis, dapat dilacak dan akuntabel untuk mencapai kesetaraan dalam suara, representasi dan kepemimpinan.

⁵ Berbagai kebijakan dan langkah-langkah ILO yang berkaitan dengan kesetaraan gender seputar pekerjaan perawatan yang tak berbayar diatur dalam **ILO 5R Framework for Decent Care Work**. 5R itu adalah: **recognize (akui)**, **reduce and redistribute unpaid care work** (kurangi dan pemerataan pekerjaan perawatan tak berbayar); **reward paid care work** (hargai pekerjaan perawatan yang berbayar), dengan mendorong pekerjaan yang lebih layak bagi para pekerja di sektor ini; **dan guarantee care workers' representation** (menjamin representasi pekerja sektor perawatan), dialog sosial dan perundingan bersama. Kebijakan dan langkah-langkah yang berkaitan dengan 5R dipandu oleh standar perburuhan internasional (ILO 2018a).

Mempercepat upaya-upaya untuk meratifikasi, melaksanakan dan memantau Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi yang akan berdampak khusus pada ketimpangan gender yang terjadi di dunia kerja.

- Mengungkit Konvensi-konvensi—dan upaya serta kampanye ratifikasi yang berkaitan—untuk memprioritaskan dan mendorong kebijakan serta langkah-langkah yang dapat berkontribusi pada kesetaraan gender dan penerapan standar perburuhan internasional dalam rantai pasok sektor garmen di Asia.

Memastikan dimensi kesetaraan gender diarusutamakan ke dalam kebijakan, strategi, rencana dan inisiatif sektor garmen di seluruh tataran dalam memperkuat kelestarian lingkungan dan menangani dampak perubahan iklim (misalnya, mempromosikan pekerjaan yang ramah lingkungan, keterampilan dan investasi pada upaya-upaya untuk mengubah produksi menjadi lebih ramah lingkungan).

- Demikian pula memastikan kesetaraan gender, kebijakan, strategi, rencana dan inisiatif bagi perempuan di seluruh tataran untuk mempertimbangkan kelestarian lingkungan dan perubahan iklim. Termasuk dampaknya terhadap kesehatan dan kesejahteraan perempuan, serta produktivitas, berakar dari perkembangan-perkembangan yang ada misalnya (i) meningkatnya suhu di tempat kerja; dan (ii) semakin intens dan seringnya kejadian cuaca ekstrem.

Meningkatkan dampak keseluruhan dari kampanye, program dan proyek berbagai pemangku kepentingan dalam mempromosikan kesetaraan gender di sektor garmen di seluruh kawasan dengan: (1) mengupayakan inisiatif bersama bila dimungkinkan; dan (2) berbagi pengetahuan, pengalaman, pelajaran dan praktik-praktik baik untuk manfaat dan dampak yang lebih luas.

- Mendorong, memfasilitas dan mendukung kolaborasi aktif di tingkat regional, sub-regional dan nasional antar semua pihak yang mengupayakan kesetaraan gender di sektor—termasuk melalui platform multi-pemangku kepentingan bila relevan—untuk memperkuat dampak, meningkatkan komunikasi yang teratur dan memastikan penggunaan sumberdaya yang tersedia dengan efisien.
- Menggunakan pusat pengetahuan regional secara daring yang dibangun oleh proyek ILO Decent Work in the Garment Sector Supply Chain untuk menyebarluaskan informasi, penelitian dan analisis, temuan-temuan evaluasi, pelajaran dan praktik-praktik yang baik.

Memperkuat pengumpulan, penggunaan dan diseminasi data yang terkini, dapat dibandingkan, terpilah berdasarkan jenis kelamin dan sensitif gender yang sistematis untuk dapat menginformasikan pengembangan kebijakan, tindakan dan proses dialog sosial untuk meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di dalam rantai pasok sektor garmen di Asia. Langkah-langkah ini termasuk:

- Survei angkatan kerja yang lebih teratur di negara-negara yang memproduksi garmen bila ini belum dilakukan sebelumnya;

- Survei penggunaan waktu yang lebih teratur mengenai dinamika gender pekerjaan tak berbayar termasuk bagian dari survei angkatan kerja,⁶ sejalan dengan resolusi pada Konferensi Ahli Statistika Ketenagakerjaan ke 19 (2013).⁷
- Meningkatkan pengumpulan, analisis dan ketersediaan data mengenai tren, isu, dan pilihan kebijakan yang berkaitan dengan keadilan upah; diskriminasi, kekerasan dan pelecehan; pekerjaan perawatan yang tak berbayar dan suara, kepemimpinan serta representasi perempuan dalam pembuatan keputusan di sektor ini;

Pengembangan rencana multi-pemangku kepentingan untuk: (1) memetakan kesenjangan data utama; dan (2) memperkuat dan mendukung koordinasi antara pemerintah, sektor swasta, serikat pekerja dan upaya-upaya statistik lain untuk memenuhi ini, termasuk hal-hal di atas.

Ini adalah rangkuman eksekutif dari rekomendasi dari 'Moving the needle: Gender equality and decent work in Asia's garment sector'. Mohon lihat laporan secara utuh untuk informasi lebih lanjut yang tersedia di laman ILO⁸.

6 ILO menggali potensi penggunaan metode 'waktu yang digunakan' yang dapat dilekatkan pada survey tenaga kerja dalam format modular yang memungkinkan pengumpulan data secara teratur dari waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tak berbayar yang produktif sebagai pelengkap survey nasional mengenai penggunaan waktu (ILO, n.d. e)

7 Konferensi Ahli Statistik Perburuhan Internasional ke 19 pada tahun 2013 secara luas diakui sebagai acara yang mendo-brak. Konferensi ini mengadopsi lima resolusi yang berkaitan dengan statistik dunia kerja, ketenagakerjaan dan kurang digunakannya tenaga kerja; lebih banyak kegiatan yang menyangkut kerja paksa, koperasi dan migrasi tenaga kerja; dan fungsi dari Konferensi (ILO, n.d.-f).

8 https://ilo.org/asia/publications/WCMS_789822/lang--en/index.htm.